

LOS JUECES ANTE LA REFORMA LABORAL

XAVIER González - 16/10/2010

La esencia del derecho es que frente a una duda de interpretación hay que favorecer al trabajador. (ASÍ DEBERÍA SER)

Hace unos días se publicó en estas páginas un artículo de Rafael Ortiz, con el título *La aplicación de la reforma laboral* en el que se hacían una serie de consideraciones sobre el papel de los jueces en los cambios introducidos en la legislación laboral por la Ley 35/2010 de medidas para la reforma del mercado de trabajo. Me sorprendió **la ligereza de determinados planteamientos**, por no decir **falaz argumentario**, ya que descargaba sobre los jueces la responsabilidad de la efectividad de la reforma laboral en materia de despidos y, por extensión, en otras materias, como la valoración de los contratos temporales, la movilidad y modificación de las condiciones de trabajo, o la no aplicabilidad de cláusulas de los convenios colectivos en determinados supuestos.

Fundamentaba su particular opinión en los que denominaba "**elocuentes datos estadísticos**" sobre despidos procedentes e improcedentes del año 2009, interpretados por el profesor Miguel Rodríguez-Piñero. Estos datos ciertamente indican el número de procedimientos por despido que han visto los juzgados de lo social, las sentencias dictadas, y el sentido del pronunciamiento, pero no es menos cierto que **nada dicen sobre el nivel de aplicación del principio pro operario**, o, más en concreto, sobre si han sido reclamaciones contra extinciones de contratos temporales celebrados fraudulentamente, si han sido por despidos verbales o por carta, ni tan siquiera si la empresa ha comparecido al acto del juicio, o si se trata de un despido reconocido en la misma carta como improcedente y en el que se discuten aspectos colaterales a la propia decisión extintiva. Si se tuviesen en cuenta estas variables, que conocemos los que diariamente tratamos la materia, habría sorpresas, o al menos el señor Ortiz tendría que cambiar de opinión.

CUALQUIER JURISTA que se dedique al derecho del trabajo conoce, y debe tener cuenta en la interpretación de las normas jurídicas, lo que ya nos enseñaron en la carrera de derecho sobre el **principio pro operario o pro beneficiario**, en el sentido de que es, o debe ser, uno de los pilares o principios fundamentales de esta rama del derecho. Este término indica que **ante una duda de interpretación de una norma jurídica, hay que optar por la que más favorezca al trabajador** (Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde, en su Tratado sobre Derecho del Trabajo, 14 edición, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1995). No es un mecanismo de "dar siempre la razón al trabajador", sino la expresión y el reconocimiento de la situación jurídica que ostenta la parte más débil del contrato de trabajo. Así, en derecho laboral es usual utilizar términos como "**derecho adquirido**", "**condición más beneficiosa**", "**norma más favorable**", o "**igualdad de armas procesales**", para indicar principios que se encuentran en la esencia misma del derecho laboral.

No se trata de reiterar los argumentos por los que un buen número de expertos en relaciones laborales han dicho que **esta reforma laboral no servirá para la creación de empleo, cuya muestra evidente son las estadísticas que demuestran que la destrucción de la mayoría de puestos de trabajo se ha producido en la contratación eventual y no en los fijos**, y que aun así **nuestro mercado laboral es uno de los que tiene la tasa más alta de temporalidad**, perpetuando un empleo laboral precario, lo cual irá en detrimento de la productividad, objetivo que, paradójicamente, se erige como uno de los hitos que la economía española tiene que potenciar.

Pero no está de más recordar algunos aspectos muy significativos:

- se generaliza el contrato indefinido con una indemnización de 33 días por año trabajado en el supuesto de improcedencia, sea por declaración judicial sea por reconocimiento de la propia empresa (despido expreso)
- desaparece de facto el despido sin causa, ya que si no se cumplen los requisitos formales no se puede declarar la nulidad como hasta ahora, sino que tendrá que ser improcedente
- la negociación colectiva retrocede frente a la decisión de la empresa (cláusula de inaplicación salarial, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo), de modo que no se concibe esta herramienta como un reforzamiento de los agentes sociales y un equilibrio de las partes ante un conflicto, sino como un lastre para la obtención de beneficios empresariales
- extensión del contrato basura de formación
- posibilidad de que las ETT actúen en sectores considerados peligrosos, con el riesgo para la seguridad que conlleva.

En resumen, **quien provocó la crisis recibe dinero del Estado *que somos todos* para solucionar sus problemas de solvencia y tesorería y, así, sin las verdaderas reformas necesarias de la estructura y el funcionamiento del mercado financiero y especulativo, las corporaciones seguirán ganando más dinero y dando lecciones sobre lo que deben hacer los gobiernos para reducir a la mínima expresión el Estado del bienestar.**